



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Vásquez Espino, Zully Stefani

ASESORA METODOLOGA:

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka

ASESOR ESPECIALISTA:


Mag. Ramírez Salinas, Luis Enrique

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Talento Humano

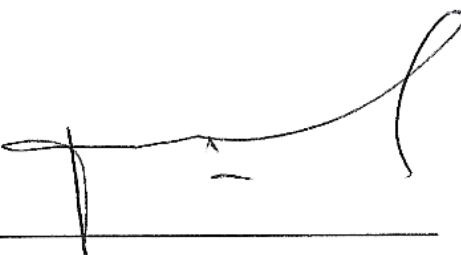
TRUJILLO - PERÚ
2017

Página del jurado

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Olenka Rodríguez Espinoza', written over a horizontal line.

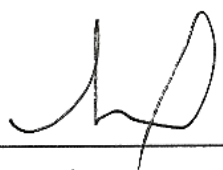
Dra. Rodríguez Espinoza, Olenka

Presidenta

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luis Enrique Ramírez Salinas', written over a horizontal line.

Mg. Ramírez Salinas, Luis Enrique

Secretario

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luz Alicia Baltodano Nontol', written over a horizontal line.

Mg. Luz Alicia Baltodano Nontol

Vocal

Dedicatoria

*A Dios por darme la salud y
fortaleza para hacer posible
este sueño tan anhelado el
culminar mi carrera con éxito.*

*A mi madre Soledad Espino Terán,
por el ejemplo de superación y de
humildad que me inculcó para ser
un buen profesional, gracias por
todo el apoyo que me brindaste*

*A mi Padre Marco Antonio Vásquez
Mejía, por ser un ejemplo de
perseverancia y motivación, quien me ha
impulsado a lograr culminar esta meta.
Gracias por tanto cariño y comprensión.*

Agradecimiento

A mi hermano mayor Isaías Vásquez Espino, por su gran ejemplo de constancia, perseverancia y apoyo valioso en todo momento.

A tía Betty Vásquez Mejía por su confianza y creer en mí; por haber hecho de mi etapa universitaria un trayecto de experiencias que nunca olvidaré.

A mi Prima Paola Sánchez Vásquez, por brindarme su apoyo siempre para seguir superándome; gracias por su gran cariño y comprensión.

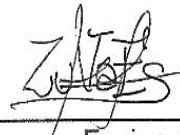
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Zully Stefani Vásquez Espino, con DNI N° 72664091, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaró bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, diciembre de año 2017



Vásquez Espino, Zully Stefani
DNI N° 72664091

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración.

La autora

Índice

Carátula.....	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción.....	10
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajo previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	23
1.5. Justificación del estudio	23
1.6. Hipótesis	23
1.7. Objetivos	24
II. Marco metodológico	25
2.1. Diseño de investigación	26
2.2. Variables, operacionalización	27
2.3. Población y muestra	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez	29
2.5. Métodos de análisis de datos.....	30
2.6. Aspectos éticos	30
III. Resultados	31
IV. Discusión	45
V. Conclusiones.....	53
VI. Recomendaciones	57
VII. Referencias bibliográficas	59
Anexos	65

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la percepción del Clima Organizacional y sus Dimensiones de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017. El estudio es cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo, transversal y se investiga mediante la información obtenida de las encuestas realizadas a los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y gestión educativa local N° 3 de Trujillo. En este estudio la percepción del Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo está en un nivel bueno mientras que el clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa local N°2 La Esperanza está en un nivel regular; donde la prueba t-student detecta una diferencia de 14.20 puntos en las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo al obtener un valor $p = ,000$ ($p < 0.05$) . Se concluye que : " Si existe diferencia significativa en la percepción de los trabajadores acerca del Clima Organizacional de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017" con un $p = ,000 < 5\%$.

Palabras Clave: Comparación, Clima organizacional, Unidades de Gestión Educativa

Abstract

The objective of this research was to determine the perception of the Organizational Climate and its Dimensions of the Local Educational Management Units No. 2 La Esperanza and Local Educational Management No. 3 of Trujillo, year 2017. The study is quantitative, not experimental, of type descriptive, transversal and is researched through the information obtained from the surveys made to the workers of the Local Education Management Units No. 2 La Esperanza and local educational management No. 3 of Trujillo. In this study, the perception of the Organizational Climate of the Local Educational Management Unit No. 3 of Trujillo is at a good level while the organizational climate of the Local Educational Management Unit No. 2 La Esperanza is at a regular level; where the t-student test detects a difference of 14.20 points in Local Education Management Units No. 2 La Esperanza and Local Educational Management N ° 3 of Trujillo, obtaining a value $p = ,000$ ($p < 0.05$). It is concluded that: "If there is a significant difference in the perception of workers about the Organizational Climate of the Local Education Management Units No. 2 La Esperanza and No. 3 of Trujillo, 2017" with $p = ,000 < 5\%$.

Key Words: Comparison, Organizational climate, Educational Management Units

I. Introducción

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

En las entrevistas efectuadas a los diversos funcionarios de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) analizados, (Zegarra, Martínez, 2017), donde manifestaron los siguientes problemas:

- a) Mal clima organizacional en el personal,
- b) Bajo nivel de efectividad en las actividades laborales,
- c) Ausencia de trabajo en equipo y sinergia,
- d) Comunicación insuficiente,
- e) Pérdida de tiempo laboral,
- f) Bajo nivel de conocimiento de responsabilidades,
- g) Bajo cumplimiento de metas y objetivos organizacionales,
- h) Toma de decisiones inadecuadas, inadecuada estructura organizacional.

Esta cantidad de dificultades mencionados que dificultan a las Unidades de Gestión Educativa Local donde se analizará el clima organizacional, durante el año 2017, , determinado si el nivel es alto, bajo o regular, es muy importante y esto puede conllevar a mejorar el clima organizacional de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL)

Los problemas centrales en Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) se muestra en la falta de interés laboral de algunos trabajadores que muchas veces solo cumplen su trabajo sin buscar el cumplimiento de los objetivos en Unidades de Gestión Educativa Local, y una de las principales causas de desinterés por el trabajo es la deficiencia en la orientación y dirección porque el directivo o funcionario depende en gran medida del inmediato superior, muchos de los administradores de cada área son no comunicativos y esto repercute en el trabajador que perjudica a las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL).

También, pocas unidades educativas presentan niveles altos de clima organizacional donde refleja por falta de una buena comunicación deficiencias. Este se puede relacionar con la laboral que perciben los trabajadores de las unidades de gestión local, si el clima organizacional es bueno generaría un buen desarrollo de sus actividades.

También en la entrevista efectuada al director Francisco Javier Benítez y al administrador Luis Aldo Iván Martínez Ruiz de la Ugel N°3 se pudieron identificar los siguientes problemas:

Estos problemas son retos que tiene que afrontar las Unidades de Gestión Educativa ya que todo ser humano busca un lugar excelente para trabajar.

Un claro ejemplo es cuando en el horario laboral se desarrolla actividades extras al trabajo, como asesoramientos diferentes actividades no laborales, y tienen un desinterés o falta de compromiso con la institución; y todo esto trae como consecuencia acumulación de expedientes por mucha concurrencia del público, también se da por la demora en la revisión de los expedientes. Cabe destacar que desconocer los estándares de tiempo para atender y que impide el óptimo funcionamiento de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo.

Y por último uno de los grandes problemas centrales de las Ugeles locales que vienen afrontando, es la falta de compromiso de sus trabajadores y esto se debe que dicha situación tiene su causa raíz, en que la gran parte de trabajadores ingresan por intereses políticos, no existiendo estabilidad laboral, ya que se trabaja bajo una modalidad de contratos temporales. Por otro lado, el nivel remunerativo es bajo, así como el clima y ambiente laboral es de conflicto y desconfianza.

En concordancia con la problemática expuesta se determinan las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la percepción de los trabajadores acerca de la Autonomía en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017?

¿Cuál es la percepción de los trabajadores acerca de la Cohesión en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017?

¿Cuál es la percepción de los trabajadores acerca de la Confianza en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017?

¿Cuál es la percepción de los trabajadores acerca de la Presión en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017?

¿Cuál es la percepción de los trabajadores acerca del Apoyo en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017?

¿Cuál es la percepción de los trabajadores acerca del Reconocimiento en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017?

¿Cuál es la percepción de los trabajadores acerca de la Equidad en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017?

¿Cuál es la percepción de los trabajadores acerca de la Innovación en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017?

1.2. Trabajos previos

Mediante investigaciones realizadas empíricamente se ha estudiado la importancia de la evaluación y el desarrollo de las competencias de la organización, así tenemos la investigación de Hesse (2012), éste hizo un análisis del salario, el liderazgo, la motivación, las promociones, los equipos de trabajo, la igualdad de género que producen un impacto en el clima de la organización en este caso en México. Se consideró para ello el alcance

descriptivo que trata de especificar las características de las variables estudiadas, permitiendo su interpretación con respecto a la selección de las variables en estudio. Los datos estadísticos se analizaron teniendo en cuenta un enfoque cuantitativo donde se elaboró y aplicó una encuesta a los docentes que laboran en la institución ubicada en la ciudad de Morelia, Michoacán de México, entre junio a septiembre de 2011; donde se concluyó que los docentes se interesaron en realizar este tipo de medición con respecto al clima organización y corregir algunas situaciones de parte de los directivos, donde se obtuvieron sus indicadores y dimensiones para realizar el estudio de campo. Se obtuvo en su totalidad la validación de la hipótesis.

Para, González (2014), con el propósito de estudiar la forma de percibir también los servidores de salud, realizado en Universidad de Concepción – Chile su metodología fue un estudio descriptivo, cuantitativo y de corte transversal. El universo lo constituyó el total de los trabajadores pertenecientes a la Administración Central de la DAS de Concepción entre los días 9 y 13 de julio del 2013, constituyen la muestra ($n= 34$) a todos los trabajadores con más de dos años de antigüedad y con contrato indefinido; siendo excluidos los funcionarios con contrato a plazo fijo ($n=6$).. Concluyendo en la existencia de un alto clima organizacional

Según Bermúdez (2015), expresa que el clima organizacional de seis universidades, localizadas en la ciudad de Bogotá, caracterizó a la metodología de una flexible investigación ; con el propósito de captar la realidad de las personas en el quehacer universitario, a partir de los conocimientos de los estudiantes, se estableció un enfoque cualitativo y descriptivo buscando entender desde una visión conjunta el fenómeno que es el objeto de análisis. Los descubrimientos que se hicieron se agruparon en las siguientes categorías: socio afectivo, administrativo, académica y ética; participaron 63 estudiantes desde los 18 a 23 años de edad, siendo la distribución de 40% hombres y 60% mujeres, de las distintas escuelas académicas de las universidades consideradas.

Para Quiroz (2013), estudió la elaboración y concepción de una metodología realizando un diagnóstico del clima organizacional, utilizando una herramienta

cuantitativa lo cual considera especificidades del Poder Judicial. Por medio de la investigación bibliográfica, observación directa, entrevistas, investigación documental se exploraron los datos donde reveló los siguientes rasgos culturales: la centralización, el autoritarismo y el personalismo mediando tres motivos sociales y siete factores de clima organizacional. En la muestra aplicada a 42 servidores, formando una muestra por conveniencia. En los resultados se obtuvieron que los sirvientes merecen mayor atención y la propuesta de utilizar es una herramienta cuantitativa de gestión de personas denominada "Cuestionario para DCO" la cual fue innovadora en el Tribunal Regional de Justicia. También mantener la motivación era responsabilidad de cada superior inmediato, o el servidor que desmotivado pedía transferencia de sector.

Gomes (2017) determinó que el trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas, se dirigía al área específica del talento humano realizado en la universidad bolivariana sede Palmira; en cuanto a la metodología, planteamiento del problema y de investigación le correspondió un tipo de estudio cualitativo, su alcance fue del orden descriptivo, concluyendo la cultura organizacional es una carta de navegación para la organización, siendo base para la construcción de todos los conceptos abordados en la investigación, que constituye el “deber ser” de las organizaciones exitosas en el entorno actual.

Pelaes (2016), buscó determinar la relación o su grado entre la satisfacción del cliente y el clima organizacional y utilizando un instrumento aplicado a 20 empleados y con un Cuestionario de Satisfacción a sus respectivos clientes. Donde la conclusión trascendente que comprobó la relación de Estabilidad se relacionaba significativamente con la satisfacción del cliente en la empresa tales como las Relaciones Interpersonales.

Mazariegos (2012), investigó el modelo para implementar el proceso de evaluación de competencias laborales que contribuyan a la elevación de la productividad de los centros hospitalarios privados de Guatemala, empleando como instrumentos de recolección de datos, los que se aplicaron a una muestra seleccionada por conveniencia de Gerentes de Recursos Humanos de cuatro Hospitales; concluyendo que era necesario mejorar las descripciones de puesto

para un mejor desempeño del personal; el personal era consciente de sus deficiencias; las evaluaciones del desempeño efectuadas no eran suficientes para elevar el nivel de competitividad de las empresas; la implementación de las competencias laborales ayudarían a mejorar el desempeño; y, que la estandarización de los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para los distintos puestos de trabajo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definición

Según Brunet (2013., p 73), nos comenta:

Tenemos que el ambiente es de suma importancia en los trabajadores de la institución y todo esto está estrechamente relacionada con toda la organización y esto se basa en los estados emocionales todo esto conlleva a un mejor reconocimiento de sus superiores o jefes dando un mayor nivel a la empresa que es el desarrollo de la organización como también el prestigio de dicha organización Chiavenato, 2012, p.13).

También se define el clima como “la calidad del ambiente psicológico de una organización, que se consigue con el nivel de motivación que mantengan las personas” (Chiavenato, 2004, p.4).

“El clima organizacional es un enfoque administrativo preciso para disminuir el ausentismo, incrementar la productividad, conducir los cambios y reducir los costos en las organizaciones, y permite que el talento humano se vincule con los sistemas organizativos” (Quevedo, 2016, p.121).

El Clima Organizacional son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en qué éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él, la imparcialidad y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo (Rodríguez, 2013., p.9).

También el clima organizacional “un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, tales como la productividad, satisfacción, rotación, etcétera” (Isba 2014., p.39).

Se define que el clima Organizacional garantiza también las percepciones en los trabajadores de las organizaciones que están relacionados con variables o dimensiones de autonomías, estructuras, recompensa, consideraciones, cordialidades, apoyos, aperturas, También se puede concluir que todo esto están influenciados con el comportamiento y esto nos dice (Robbins 2012., pp. 39-40).

También se puede decir que al estudiar el clima organizacional de una organización es muy complejo y muy difícil es hacer investigaciones debido que las percepciones de cada investigador varía en forma rotunda ; (Koys & Decottis, 2014, p. 68).

Empezando por Bustos (2012), podemos definirlo como: “es expresiones personales de la percepción y que todas estas expresiones inciden directamente en las organizaciones .p 32

Velásquez (2015), todo esto se plantea que todavía no existe un consenso con las organizaciones en todos los aspectos de clima y todo esto tiene una trascendente repercusión en los trabajadores de toda una organización

También por su parte, Lepeley (2014), se define el clima de la organización : “El ambiente social de la institución”. (p.105)

El ambiente social de la institución tiene una influencia muy positiva en los trabajadores y en el clima organizacional como. Este ambiente está constituido por las personas entre sí del mismo de la institución.

Salgado (2015), sostiene que: “El conjunto de percepciones que tienen sobre la organización los empleados de la misma considerados como un todo. A través de esta percepción, de los atributos organizacionales, los empleados dan un significado psicológico a las prácticas, procedimientos y políticas organizacionales, considerando que son propiedades objetivas de la organización”. (p. 41).

Para Alvarado (2012), el “clima organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo. La comunidad magisterial debe mantener éste nivel de relaciones de convivencia escolar”. Así también Ayllon, (2012), menciona que “los estudios orientados a medir el clima organizacional, la existencia de algunas categorías o dimensiones en una organización se relacionan con propiedades propias de cada institución”. (2012, p. 176).

Por otro lado clima es una realidad importante en las organizaciones, en las relaciones y que constituye una ligazón entre individuos y ambiente (Davis y Newstrom, 2012). También clima hace una referencia en forma constante donde también son marcadamente percibida das por la organización y esto tiene un significativa influencia sobre el trabajo(Guillén y Guil, 2013).

1.3.2. Dimensiones.

Es importante llevar un excelente diagnóstico del clima de organización para esto es de una importancia empaparse de las diferentes dimensiones , por eso es muy importante conocer las diferentes dimensiones que tienen una influencia muy marcada en el ambiente de todas las organizaciones de todas las empresas (Chiang, Salazar & Núñez, 2012, p.9).

Koys y Decottis (2014)) clasifica en ocho diferentes dimensiones dimensiones que es de gran importancia para el mejor mejoramiento de la organización donde tenemos :

Autonomía. Esto es necesario en la diferente toma de decisiones (p.77).

Cohesión. Percepción relacionada con los elementos interpersonales de la organización (p.77).

Confianza. Es una percepción que tienen los trabajadores una amplia libertad para una buena comunicación (p.77).

Presión. Es una percepción de los empleados en relación a la amplia facultad para un buen desempeño de tareas sin temor que dicha información sea totalmente divulgada (p.77).

Apoyo. Esta referido al respeto mutuo incluyendo los errores de los empleados y de esa manera reconozcan tales errores los jefes de sus respectivos colaboradores (p.77).

Reconocimiento. percepción que tienen los individuos otorgadas por su eficiente desempeño (p.77).

Equidad. Percepciones que tienen los miembros con normas (p.77).

Innovación. Relación al se tiene para ser creativos, asumir riesgos con la experiencia suficiente (p.77).

También Stringer (2012) También demuestra cuán comprometido los objetivos de la organización, expresa si los trabajadores se encuentran eficazmente en una buena y para mejorar el desempeño y tengan un buen trabajo con esmero es de un buen reconocimiento con una buena motivación monetaria y de esa manera trabajar de una manera eficiente y eficaz con un buen esmero (p.121).

Por otra parte, Rodríguez et al., (2012) tiene en cuenta cuatro importantes dimensiones : Participación, Motivación, Compromiso y Liderazgo (p.121).

También el clima Organizacional mantiene una correlación con variables resultantes, así como en el rendimiento y la satisfacción.

1.3.3. Medición.

(Chiang, Salazar y Núñez, 2012) el instrumento que elaboró en 7 dimensiones y consta de 53 ítems, y lo clasifica de la manera siguiente : a, Adaptación al cambio y Reconocimiento , entorno físico, Relaciones interpersonales, Toma de decisiones, Compromiso, Comunicación Intern Chiang, Salazar y Núñez, 2012, p.9).

El instrumento de Koys y Decottis (2014) tiene 40 ítems que mide clima organizacional env ocho dimensiones diferentes , y lo clasifica com : autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e Innovación (Chiang y otros, 2012 p.78).

También un instrumento de Clima Organizacional (ECO), construido por una empresa consultora en la ciudad de Venezuela mide seis variables así : flexibilidad, espíritu de equipo, claridad, reconocimiento y estándares (p.390).

1.4. Formulación del problema

¿Existe diferencia significativa en la percepción de los trabajadores acerca del Clima Organizacional de la Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y N°3 de Trujillo, año 2017?

1.5. Justificación del estudio:

Conveniencia. Es importante porque beneficia a las dos Unidades de Gestión Educativa local N°2 La Esperanza y N°3 Trujillo año 2017 de igual manera al público en general, ya que con un eficiente manejo laboral se podrán mejorar de forma significativa los niveles de efectividad en las actividades laborales .

Relevancia social. La importancia en esta investigación es de gran trascendencia porque favorece a la sociedad y de esa manera va transmitiendo su experiencia laboral, contribuyendo a precisar prioridades que promuevan un

mayor desarrollo al clima organizacional en las Unidades de Gestión Educativa Local.

Implicaciones prácticas. Conocer el clima organizacional y sus posibles dificultades, de esa manera ayudar a buscar soluciones para un continuo mejoramiento del ambiente laboral en las Unidades de Gestión Educativa Local.

Valor teórico. Los problemas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y la Gestión Educativa Local N° 3 Trujillo año 2017, y los resultados de esta investigación servirán para que en base al instrumento utilizado se profundicen las investigaciones en otros contextos o considerando otras dimensiones.

Utilidad metodológica, es importante porque se utilizará procedimientos y métodos de aplicación de las teorías expuestas líneas arriba, adaptadas a nuestro entorno para lograr el resultado esperado.

1.6. Hipótesis

Hi. Si existe diferencia significativa en la percepción de los trabajadores acerca del Clima Organizacional de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general

Determinar la percepción de los trabajadores acerca del clima organizacional en las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

O1. Determinar la percepción de los trabajadores acerca de la Autonomía en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017.

- O2. Determinar la percepción de los trabajadores acerca de la Cohesión en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017.
- O3. Determinar la percepción de los trabajadores acerca de la Confianza en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017.
- O4. Determinar la percepción de los trabajadores acerca de la Presión en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017.
- O5. Determinar la percepción de los trabajadores acerca del Apoyo en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017.
- O6. Determinar la percepción de los trabajadores acerca del Reconocimiento en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017.
- O7. Determinar la percepción de los trabajadores acerca de la Equidad en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017.
- O8. Determinar la percepción de los trabajadores acerca de la Innovación en las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017.

II. Método

II. Método

2.1. Diseño de investigación

No experimental

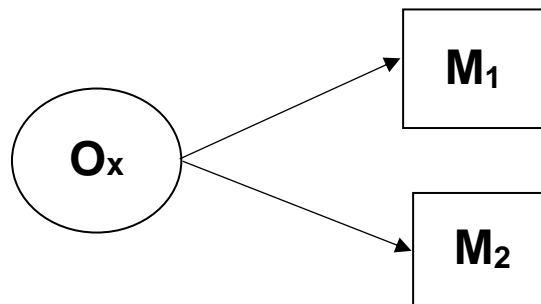
Es un estudio no experimental, no existe manipulación de variables

Transversal

Estos generalmente son diseños observacionales suelen tener un doble función. Mide una o varias características en un tiempo que se determina. (Hernández, 2013, p. 120)

Descriptiva

Determinar algunas de estas variables para contrastar generalmente una o varias hipótesis.



Donde:

M₁: Representa la muestra (trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza)

M₂: Representa la muestra (trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo año 2017).

O_x: Clima organizacional de los trabajadores

2.2. Variables, operacionalización

Tabla 2.1.

Operación de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de medición
Clima Organizacional	El clima organizacional, Sandoval (2015). “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización” (p. 2).	Chiang (2012), para medir la variable clima organizacional aplica un instrumento a los trabajadores en el cual utiliza el cuestionario adaptado. (p.10)	Autonomía	Libertad	1	Ordinal
				Independencia	2	
				Conocimiento	3	
			Cohesión	Relación interpersonal	4	
				Interés personal	5	
				Cooperación en grupo	6	
				Afinidad	7	
			Confianza	Confidencialidad	8	
				Valores	9	
				Relación empleado-empendedor	10	
			Presión	Posición sobrecargada	11	
				Ambiente laboral	12	
				Distribución de la carga de trabajo	13	
				Estrés aboral	14	

	Oportunidad para crecer profesionalmente	15	-
Apoyo	Respaldo	16	
	Confianza	17	-
	Seguridad	18	
	Incentivo	19	
Reconocimiento	Estimulo	20	
	Reconocimiento	21	
Equidad	Imparcialidad	22	
	Eficacia	23	
	Personal privilegiado	24	
	Flexibilidad	25-26	
Innovación	Valoración	26-28	

Nota: Se elaboró bajo las dimensiones de clima organizacional Sandoval (2015) y Chiang (2012), y las dimensiones para medir el nivel del trabajador.

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

La población estará constituida por 70 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 y 50 trabajadores de Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo La Esperanza Trujillo año 2017.

2.3.2. Muestra

La muestra coincide con la población estará constituida por 70 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 y 50 trabajadores de Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo La Esperanza Trujillo año 2017. La selección de la muestra es de tipo grupo intencional no aleatorio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Tabla 2.2

Técnicas e instrumentos

Unidades de Gestión Educativas	Técnica	Instrumento
Clima organizacional de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza	Encuesta	Cuestionario
Clima organizacional de Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo.	Encuesta	Cuestionario

La técnica de investigación de la encuesta se realizó a través de cuestionario aplicándose a los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa de Local N°2 La Esperanza y Local N° 3 Trujillo, año 2017.

Validez y confiabilidad de instrumento: Se validó por Alfa de Cronbach

La confiabilidad de instrumento

Tabla 2.3

Para la variable Clima Organizacional UGEL para la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza

Alfa de Cronbach	N° elementos
75%	70

Nota: En la tabla se muestra un resultado de 0.87 lo que significa una apreciación respetable confiabilidad del instrumento.

Tabla 2.4

Para la variable Gestión Educativa UGEL para la Unidad de Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo

Alfa de Cronbach	N° elementos
83%	50

Nota: En la tabla se muestra un resultado de 0.87 lo que significa una apreciación respetable confiabilidad del instrumento.

2.5. Métodos de análisis de datos

La obtención de los resultados del Clima Organizacional se aplicará el instrumento del cuestionario, en la cual se evaluará como los trabajadores perciben la atmosfera laboral, a través de la estadística descriptiva por medio de tablas y figuras medidas de tendencia central.

2.6. Aspectos éticos

Se proteger la identidad como la confidencialidad, anonimato de la información y libre participación.

III. Resultados

III. Resultados

Objetivo 1: Determinar el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza de Trujillo, año 2017.

Tabla 3.1

Descripción de Resultados de los niveles del clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza de Trujillo, año 2017.

Dimensiones	Min	Max	Media
Autonomía	1	3	1.30
Cohesión	1	3	1.79
Confianza	1	3	1.52
Precisión	1	3	1.28
Apoyo	1	3	1.66
Reconocimiento	1	3	1.33
Equidad	1	3	1.76
Innovación	1	3	1.76
TOTAL			1.55

Nota: Encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza

En la Tabla.3.1 se observa que el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza tiene un predominio más bajo que clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°3 de Trujillo.

Con respecto a las dimensiones clima organizacional de los trabajadores de la Unidad donde el puntaje más alto es la dimensión cohesión con un promedio de 179 puntos, en segundo lugar se ubica la dimensión innovación con un puntaje promedio de 1.76 puntos, empatando con la dimensión equidad que está en tercer lugar en cuarto lugar se ubica la dimensión apoyo con un puntaje promedio de 1.66 puntos, también en quinto lugar se ubica la dimensión confianza con un puntaje promedio de 1.52 puntos, en sexto lugar se ubica la dimensión reconocimiento con un puntaje promedio de 1.33 puntos, en séptimo lugar se ubica la dimensión autonomía con un puntaje promedio de 1.30 puntos y por último en octavo lugar está la dimensión PRESIÓN con un puntaje promedio de 1.28 puntos.

Objetivo 1: Determinar el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017.

Tabla 3.2.

Descripción de Resultados de los niveles del clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017

Dimensiones	Min	Max	Media
Autonomía	1	3	1.45
Cohesión	1	3	1.87
Confianza	1	3	1.56
Precisión	1	3	1.23
Apoyo	1	3	1.69
Reconocimiento	1	3	2.44
Equidad	1	3	1.80
Innovación	1	3	1.80
TOTAL			1.75

Nota: Encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 3 Trujillo

En la Tabla.3.2 se observa que el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo tiene un predominio más alto que el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza.

Con respecto a las dimensiones clima organizacional de los trabajadores de la Unidad donde el puntaje más alto es la dimensión reconocimiento con un promedio de 2.44 puntos, en segundo lugar se ubica la dimensión cohesión con un puntaje promedio de 1.87 puntos, en tercer lugar se ubica la dimensión equidad con un puntaje promedio de 1.8 puntos, empatando con la dimensión innovación que está en cuarto lugar; también en quinto lugar se ubica la dimensión apoyo con un puntaje promedio de 1.69 puntos, en sexto lugar se ubica la dimensión confianza con un puntaje promedio de 1.56 puntos, en séptimo lugar se ubica la dimensión autonomía con un puntaje promedio de 1.45 puntos y por último en octavo lugar está la dimensión presión con un puntaje promedio de 1.23 puntos.

Tabla 3.3.

Comparación de los niveles del clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017

Dimensiones	UGEL N° 2 La Esperanza	UGEL N° 3 Trujillo
Autonomía	1.30	1.45
Cohesión	1.79	1.87
Confianza	1.52	1.56
Precisión	1.28	1.23
Apoyo	1.66	1.69
Reconocimiento	1.33	2.44
Equidad	1.76	1.80
Innovación	1.76	1.80
Clima Organizacional	1.55	1.75

Nota: Encuesta a los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 de La Esperanza N° 3 Trujillo

Con respecto a los resultados que se obtuvo en la Tabla 3.3 de las dimensiones clima organizacional de los trabajadores de la Unidad UGEL N° 2 La Esperanza, donde el puntaje más alto es la dimensión cohesión con un promedio de 179 puntos, en segundo lugar se ubica la dimensión innovación con un puntaje promedio de 1.76 puntos, empatando con la dimensión innovación que está en tercer lugar en cuarto lugar se ubica la dimensión apoyo con un puntaje promedio de 1.66 puntos, también en quinto lugar se ubica la dimensión confianza con un puntaje promedio de 1.52 puntos, en sexto lugar se ubica la dimensión reconocimiento con un puntaje promedio de 1.33 puntos, en séptimo lugar se ubica la dimensión autonomía con un puntaje promedio de 1.30 puntos y por último en octavo lugar está la dimensión PRESIÓN con un puntaje promedio de 1.28 puntos.

Con respecto al resultado que se obtuvo en la Tabla 3.3 de las dimensiones clima organizacional de los trabajadores de la Unidad UGEL N° 3 Trujillo, donde el puntaje más alto es la dimensión reconocimiento con un promedio de 2.44 puntos, en segundo lugar se ubica la dimensión cohesión con un puntaje promedio de 1.87 puntos, en tercer lugar se ubica la dimensión equidad con un puntaje promedio de 1.8 puntos, empatando con la dimensión innovación

que está en cuarto lugar. también en quinto lugar se ubica la dimensión apoyo con un puntaje promedio de 1.69 puntos, en sexto lugar se ubica la dimensión confianza con un puntaje promedio de 1.56 puntos, en séptimo lugar se ubica la dimensión autonomía con un puntaje promedio de 1.45 puntos y por último en octavo lugar está la dimensión presión con un puntaje promedio de 1.23 puntos.

Con respecto al resultado que se obtuvo en la Tabla 3.3 en este estudio la percepción del Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo está con 1.75 puntos en un nivel bueno en el 58.3%, mientras que el clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza está con 1.55 puntos en un nivel regular en el 51.6%.

Tabla 3.4.

Prueba de diferencia de medias independientes de las dimensión ATONOMIA del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017.

Tabla a.
Estadísticas de grupo

	CODIGOGRU PAL	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
UGEL N° 3 : ATONOMIA	1,00	50	144,620 0	53,36929	7,54756
UGEL N° 2 : ATONOMIA	2,00	70	130,414 3	45,35160	5,42055

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Tabla b.
Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
						Sig. (bilate ral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
		F	Sig.	t	gl				Inferior	Superior
UGEL N° 3 : ATONOMIA Y	Se asumen varianzas iguales	4,107	,045	1,571	118	,000	14,20571	9,04360	3,70308	32,11451
UGEL N° 2 : ATONOMIA										

No se asumen varianzas iguales	1,529	94,693	,000	14,20571	9,29236	4,24273	32,65416
--------------------------------	-------	--------	------	----------	---------	---------	----------

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Interpretación

De los resultados la prueba t-student detecta una diferencia de 14.20 puntos en la dimensión ATONOMIA del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, a favor de la UGEL N° 2 al obtener un valor $p = ,000$ ($p < 0.05$) al asumir que las varianzas poblacionales son desiguales. Se acepta la hipótesis, que indica". *Si existe diferencia significativa en la percepción ATONOMIA de los trabajadores acerca del Clima Organizacional de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017, con un $p < 5\%$.*

Tabla 3.5.

Prueba de diferencia de medias independientes de las dimensión COHESIÓN del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017.

Tabla a.
Estadísticas de grupo

	CODIGOGRU PAL	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
UGEL N° 3 : COHESIÓN Y	1,00	50	187,0000	66,67007	9,42857
UGEL N° 2 : COHESIÓN	2,00	70	178,9286	63,93437	7,64162

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						95% de intervalo de confianza de la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar		Inferior	Superior
UGEL N° 3 : COHESIÓN Y UGEL N° 2 : COHESIÓN	Se asumen varianzas iguales	,388	,535	,670	118	,000	8,07143	12,05128	-	15,79338	31,93624
	No se asumen varianzas iguales			,665	102,966	,000	8,07143	12,13640	-	15,99836	32,14122

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Interpretación

De los resultados la prueba t-student detecta una diferencia de 14.20 puntos en la dimensión COHESIÓN del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, a favor de la UGEL N° 2 al obtener un valor $p = ,000$ ($p < 0.05$).

Tabla 3.6.

Prueba de diferencia de medias independientes de las dimensión CONFIANZA del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017.

Tabla a.
Estadísticas de grupo

	CODIGOGRU PAL	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
UGEL N° 3 : CONFIANZA Y	1,00	50	156,080 0	57,77396	8,17047
UGEL N° 2 : CONFIANZA L	2,00	70	152,442 9	56,95959	6,80797

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Tabla b.
Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
UGEL N° 3 : CONFIANZA Y	Se asumen varianzas iguales	,048	,827	,343	118	,000	3,63714	10,60974	-17,37304	24,6473 2
UGEL N° 2 CONFIANZA	No se asumen varianzas iguales			,342	104,7 89	,000	3,63714	10,63509	-17,45077	24,7250 5

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Interpretación

De los resultados la prueba t-student detecta una diferencia de 14.20 puntos en la dimensión: CONFIANZA del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, a favor de la UGEL N° 2 al obtener un valor $p = ,000$ ($p < 0.05$).

Tabla 3.7.

Prueba de diferencia de medias independientes de las dimensión PRECISIÓN del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017.

Tabla a.
Estadísticas de grupo

	CODIGOGRU PAL	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
UGEL N° 3 : PRECISIÓN Y	1,00	50	122,500 0	32,43911	4,58758
UGEL N° 2 PRECISIÓN	2,00	70	127,500 0	34,87815	4,16874

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Tabla b.

Prueba de muestras independientes

Prueba de Levene de igualdad de varianzas				prueba t para la igualdad de medias			
				Sig. (bilatera l)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia
F	Sig.	t	gl				

									Inferior	Superior
UGEL N° 3 : PRECISIÓN Y	Se asumen varianzas iguales	,445	,506	-,797	118	,000	-5,00000	6,27459	-17,42539	7,42539
UGEL N° 2 PRECISIÓN	No se asumen varianzas iguales			-,807	110,04 7	,000	-5,00000	6,19873	-17,28437	7,28437

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Interpretación

De los resultados la prueba t-student detecta una diferencia de 14.20 puntos en la dimensión PRECISIÓN del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, a favor de la UGEL N° 2 al obtener un valor $p = ,000$ ($p < 0.05$).

Tabla 3.8.

Prueba de diferencia de medias independientes de las dimensión APOYO del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017.

Tabla a.

Estadísticas de grupo

	CODIGOGRU PAL	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
UGEL N° 3 : APOYO Y	1,00	50	169,240 0	58,24423	8,23698
UGEL N° 2 APOYO	2,00	70	166,114 3	52,77860	6,30825

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Tabla b.

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
UGEL N° 3 APOYO Y	Se asumen varianzas iguales	1,265	,263	,306	118	,000	3,12571	10,20514	-17,08325	23,33468
UGEL N° 2 APOYO	No se asumen varianzas iguales			,301	99,121	,000	3,12571	10,37506	-17,46034	23,71177

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Interpretación

De los resultados la prueba t-student detecta una diferencia de 14.20 puntos en la dimensión APOYO del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, a favor de la UGEL N° 2 al obtener un valor $p = ,000$ ($p < 0.05$).

Tabla 3.9.

Prueba de diferencia de medias independientes de las dimensión RECONOCIMIENTO del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017.

Tabla a.
Estadísticas de grupo

	CODIGOGRU PAL	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
UGEL N° 3 RECONOCIMIENTO Y	1,00	50	242,540 0	29,78166	4,21176
UGEL N° 2 RECONOCIMIENTO	2,00	70	132,500 0	48,03192	5,74091

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Tabla b.
Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
								95% de intervalo de confianza de la diferencia		
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferenci a de error estándar	Inferior	Superio r
UGEL N° 3 : RECONOCIMIENTO Y	Se asumen varianzas iguales	9,070	,003	14,340	118	,000	110,04000	7,67338	94,84462	125,235 38
UGEL N° 2 RECONOCIMIENTO	No se asumen varianzas iguales			15,455	115,96 0	,000	110,04000	7,12018	95,93753	124,142 47

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Interpretación

De los resultados la prueba t-student detecta una diferencia de 14.20 puntos en la dimensión RECONOCIMIENTO del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, a favor de la UGEL N° 2 al obtener un valor $p = ,000$ ($p < 0.05$) Tabla 3.10.

Prueba de diferencia de medias independientes de las dimensión EQUIDAD del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017.

Tabla a.
Estadísticas de grupo

	CODIGOGRU PAL	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
UGEL N° 3 EQUIDAD Y	1,00	50	180,000 0	44,89216	6,34871
UGEL N° 2 EQUIDAD	2,00	70	176,071 4	46,51549	5,55966

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Tabla b.
Prueba de muestras independientes

Prueba de Levene de igualdad de varianzas				prueba t para la igualdad de medias			
F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia

										Inferior	Superior
UGEL N° 3	Se asumen varianzas	,00	1,000	,46	118	,000	3,92857	8,48947	-12,88289	20,7400	3
EQUIDAD Y	iguales	0		3							
UGEL N° 2	No se asumen varianzas			,46	107,90	,000	3,92857	8,43896	-12,79907	20,6562	1
EQUIDAD	iguales			6	6						

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Interpretación

De los resultados la prueba t-student detecta una diferencia de 14.20 puntos en la dimensión EQUIDAD del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, a favor de la UGEL N° 2 al obtener un valor $p = ,000$ ($p < 0.05$).

Tabla 3.11.

Prueba de diferencia de medias independientes de las dimensión INNOVACIÓN del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017.

Tabla a.
Estadísticas de grupo

	CODIGOGRU PAL	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
UGEL N° 3	1,00	50	180,000	44,89216	6,34871
INNOVACIÓN Y			0		
UGEL N° 2	2,00	70	176,071	46,51549	5,55966
INNOVACIÓN			4		

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Tabla b.
Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
UGEL N° 3 INNOVACIÓN Y	Se asumen varianzas iguales	,000	1,000	,463	118	,000	3,92857	8,48947	-12,88289	20,74003
UGEL N° INNOVACIÓN	No se asumen varianzas iguales			,466	107,906	,000	3,92857	8,43896	-12,79907	20,65621

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Interpretación

De los resultados la prueba t-student detecta una diferencia de 14.20 puntos en la dimensión INNOVACIÓN del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, a favor de la UGEL N° 2 al obtener un valor $p = ,000$ ($p < 0.05$).

Prueba de diferencia de medias independientes del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017.

Tabla 3.12.

Prueba de diferencia de medias independientes de las dimensiones del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017.

Tabla a.
Estadísticas de grupo

	CODIGOGRU PAL	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo	1,00	50	174,800 0	22,30128	3,15388
	2,00	70	155,085 7	28,51836	3,40860

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Tabla b.
Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La	Se asumen varianzas iguales	6,382	,013	4,077	118	,000	19,71429	4,83593	10,13783	29,29074

Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo	No se asumen varianzas iguales	4,24 5	116,98 1	,000	19,71429	4,64386	10,51734	28,9112 3
------------------------------------------------------------	-----------------------------------	-----------	-------------	------	----------	---------	----------	--------------

Fuente: Base de datos y SPSS 23

Interpretación

De los resultados la prueba t-student detecta una diferencia de 14.20 puntos en las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo al obtener un valor $p = ,000$ ($p < 0.05$) .

IV. Discusión

IV. Discusión

El clima de las Unidades de Gestión Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo. Se aprecia deficiencias en diferentes aspectos de clima organizacional; en algunos la falta de percepción por lo que, se infiere deficiencias, en el apoyo a sus trabajadores. Las autoridades y jefes de oficina deben poseer características generar un clima organizacional favorable, y de manera sea democrático como también participativo.

En algunos casos, en los que dirigen las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, se pueden observar situaciones que se podrían catalogar como problemas, como las siguientes: Inequidad en el trato a los trabajadores y administrativos.

Las relaciones entre los trabajadores de las comunidades de Gestión Educativa colaborativas es de gran importancia el clima organizacional, pues permite conocer, las percepciones de las personas respecto a su organización; motivo por el cual se ha realizado el estudio con el propósito de determinar la percepción de los trabajadores acerca del clima organizacional en las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017.

De acuerdo a los resultados en la tabla 3.1 que los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo tiene un predominio más bajo que clima organizacional local N°2 La Esperanza de Trujillo, esto se puede corroborar con la afirmación de Sandoval 2015, quien afirma: “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos”.

Asimismo el autor La Torre (2014), menciona que las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundará en mayor satisfacción y

desempeño. El apoyo organizacional muestra su potencial para aumentar la satisfacción por su carácter discrecional y de reconocimiento.

Con respecto a las dimensiones clima organizacional de los trabajadores de la Unidad donde el puntaje más alto es la dimensión cohesión con un promedio de 179 puntos, en segundo lugar se ubica la dimensión innovación con un puntaje promedio de 1.76 puntos, empatando con la dimensión innovación que está en tercer lugar en cuarto lugar se ubica la dimensión apoyo con un puntaje promedio de 1.66 puntos, también en quinto lugar se ubica la dimensión confianza con un puntaje promedio de 1.52 puntos, en sexto lugar se ubica la dimensión reconocimiento con un puntaje promedio de 1.33 puntos, en séptimo lugar se ubica la dimensión autonomía con un puntaje promedio de 1.30 puntos y por último en octavo lugar está la dimensión Presión con un puntaje promedio de 1.28 puntos; lo cual se corrobora con La Torre (2014) El apoyo de una organizacional siempre da importancia y muestra su potencial para de esa manera aumentar una buena satisfacción y por lo que tienen un carácter generalmente discrecional y siempre de reconocimiento.

Además, Ramos y otros (2007, p.176), menciona que el "Clima Organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo. La comunidad magisterial debe mantener éste nivel de relaciones de convivencia escolar".

Por tanto, en los resultados de la Tabla. 3.2, se observa que el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo tiene un predominio más alto que el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza de Trujillo.

Lo mencionado anteriormente se corrobora con lo que señaló Ramos y otros (2012, p.176), manifiesta que el "clima organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo. La comunidad magisterial debe mantener éste nivel de relaciones de convivencia escolar".

Con respecto al resultado de dimensiones que se obtuvo en la Tabla 3.3 del clima organizacional de los trabajadores de la Unidad donde el puntaje más alto es la dimensión reconocimiento con un promedio de 2.44 puntos, en segundo lugar se ubica la dimensión cohesión con un puntaje promedio de 1.87 puntos, en tercer lugar se ubica la dimensión equidad con un puntaje promedio de 1.8 puntos, empatando con la dimensión innovación que está en cuarto lugar; también en quinto lugar se ubica la dimensión apoyo con un puntaje promedio de 1.69 puntos, en sexto lugar se ubica la dimensión confianza con un puntaje promedio de 1.56 puntos, en séptimo lugar se ubica la dimensión autonomía con un puntaje promedio de 1.45 puntos y por último en octavo lugar está la dimensión presión con un puntaje promedio de 1.23 puntos.

De los resultados la prueba t-student I obtener un valor $p = ,000$ ($p < 0.05$) al asumir que las varianzas poblacionales son desiguales. Se acepta la hipótesis, que indica". Si existe diferencia significativa en la percepción de los trabajadores acerca del Clima Organizacional de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017. con un $p < 5\%$.

Lo confirma Ayllon (2012), menciona que "los estudios orientados a medir el clima organizacional, la existencia de algunas categorías o dimensiones en una organización se relacionan con propiedades propias de cada institución". Con respecto al resultado que se obtuvo en la Tabla 3.3 en este estudio la percepción del Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo está con 1.75 puntos en un nivel bueno en el 58.3%, mientras que el clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza está con 1.55 puntos en un nivel regular en el 51.6%.

Para la comprobación de la Hipótesis planteada se base en las teorías de Koys y Decotiis (2014), se enfocaron en medir al Clima Organizacional en ocho dimensiones: Autonomía, referido a las percepciones del colaborador; cohesión, referido a las percepciones del colaborador; presión: percepción que tienen los colaboradores; apoyo: referido a la percepción del colaborador; reconocimiento,

relacionada con la del colaborador; confianza: percepción que tienen del colaborador; equidad: el cual se refiere a las percepciones del colaborador; innovación: se refiere a la percepción que adoptan los del colaborador.

Lo manifestado anteriormente se rectifica con los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis, se usó una prueba de la diferencia entre las medias de la sumatoria de los puntajes de la escala del clima organizacional de los dos Ugels formados según los puntajes obtenidos en encuesta. Esta sumatoria se obtuvo a través del estadístico de agregación en todos los casos, del promedio de las respuestas en cada Ugel dentro de cada institución. Después de la agregación realizada para obtener los puntajes por ugel, se agruparon los reactivos correspondientes a cada una de las dimensiones del clima organizacional dentro de cada uno de los estratos construidos (se sumaron los promedios de cada reactivo por Ugel y se agregaron nuevamente).

Finalmente, muy pocas Unidades de Gestión Educativa Local También tienen óptimos niveles de clima organizacional .se puede pues contar con un adecuado clima organizacional generaría en ellos una mejor eficiencia laboral y desenvolvimiento para desarrollar de sus actividades.

Por otro lado las Unidades de Gestión Educativa Local N° 02 y N° 03 Está previsto darle apoyo logístico y administrativo para la ejecución de los recursos asignados para las Instituciones.

También en este año se ha previsto atender los requerimientos de las Instituciones Educativas en coordinación con la Dirección Regional de Educación de la provincia de Trujillo.

También la actividad demanda asesorar, capacitar y dotar de instrumentos técnicos a los equipos técnicos de la Unidades de Gestión Local y así mejorar las condiciones de seguridad, salubridad y confort de los ambientes de los locales escolares de atención prioritaria, con el propósito de contribuir a mejorar de la calidad educativa.

V. Conclusiones

V. Conclusiones

- 5.1. Con respecto a las dimensiones clima organizacional de los trabajadores de la Unidad donde se acepta la hipótesis, que indica”. Si existe diferencia significativa en la percepción AUTONOMÍA de los trabajadores acerca del Clima Organizacional de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017. con un $p < 5\%$. Esto se debe a la autonomía de cada trabajador y de esa manera libre de tensiones para un mejor clima organizacional en esta dimensión de autonomía
- 5.2. La dimensión cohesión donde se acepta la hipótesis, que indica”. Si existe diferencia significativa en la percepción COHESIÓN de los trabajadores acerca del Clima Organizacional de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017. con un $p < 5\%$. se debe mediante la comunicación, ya que es la base en toda institución u organización para lograr las metas trazadas y objetivos propuestos, esto se logra trabajando en equipo
- 5.3. La dimensión se acepta la hipótesis, que indica”. Si existe diferencia significativa en la percepción CONFIANZA de los trabajadores acerca del Clima Organizacional de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017. con un $p < 5\%$., se debe a la confianza que se deposita en los trabajadores y de esa manera da lugar un buen ambiente de seguridad y confianza.
- 5.4. La dimensión confianza; donde se acepta la hipótesis, que indica”. Si existe diferencia significativa en la percepción PRECISIÓN e los trabajadores acerca del Clima Organizacional de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017. con un $p < 5\%$, debido a falta de comunicación del área administrativa hacia los trabajadores , en su momento no se toman en cuenta la participación de los mismo en reuniones de trabajo
- 5.5. La dimensión apoyo Se acepta la hipótesis, que indica”. Si existe diferencia significativa en la percepción APOYO de los trabajadores acerca del Clima Organizacional de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza

y N° 3 de Trujillo, año 2017. con un $p < 5\%$. , Debido que no se toman en consenso como debiera hacer, cada uno hace lo que para él está bien pero para el otro no, es lamentable que se vea esta clase de actitudes

- 5.6. La dimensión reconocimiento se acepta la hipótesis, que indica”. Si existe diferencia significativa en la percepción RECONOCIMIENTO de los trabajadores acerca del Clima Organizacional de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017. con un $p < 5\%$, debido que no se tiene un buen desarrollo personal, ni laboral en este aspecto se evidencia la falta de liderazgo del administrador ya que su actuar no establece reglas ni parámetros entre su personal a cargo, de esta manera el clima de la organización no es satisfactorio
- 5.7. La dimensión equidad se acepta la hipótesis, que indica”. Si existe diferencia significativa en la percepción equidad de los trabajadores acerca del Clima Organizacional de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017. con un $p < 5\%$. , debido que no se cuenta con un ambiente de cooperación, trabajo en equipo, responsabilidad, actitudes positivas.
- 5.8. La dimensión innovación se acepta la hipótesis, que indica”. Si existe diferencia significativa en la percepción INNOVACIÓN de los trabajadores acerca del Clima Organizacional de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017. con un $p < 5\%$.,se debe al estado de ánimo de los empleados
- 5.9. En las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, a favor de la UGEL N° 2, se acepta la hipótesis, que indica”. Si existe diferencia significativa en la percepción de los trabajadores acerca del Clima Organizacional de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017. con un $p < 5\%$,debido a los valores colectivos, Recursos materiales y ambiente físico.

VI. Recomendaciones

VI. Recomendaciones

- 6.1. A los gerentes de las Unidades de Gestión Educativa Local se recomienda Mejorar el Clima Organizacional a través de capacitaciones que estén involucrado los trabajadores y el área administrativa.
- 6.2. Se recomienda mejorar del Clima Organizacional en la dimensión autonomía
- 6.3. Se recomienda aplicar cada uno de los lineamientos propuestos; para ello se recomienda estrategias para mejorar el Clima Organizacional, en la dimensión cohesión
- 6.4. Se recomienda seminarios de Clima Organizacional, en la dimensión confianza
- 6.5. Se recomienda talleres para mejorar el Clima Organizacional, en la dimensión presión
- 6.6. Se recomienda aplicar cada uno de las estrategias propuestas; en la dimensión apoyo
- 6.7. Se recomienda elaborar carteles alusivos del Clima Organizacional, en la dimensión reconocimiento
- 6.8. Se recomienda al público en general realizar actividades con valores de justicia conversatorios para un mayor desarrollo de un mejor clima organizacional
- 6.9. Se recomienda a futuros investigadores realizar investigaciones correlacionales para determinar cuál de las variables tiene más influencia y de esa manera determinar la dependencia de las variables del Clima Organizacional, en la dimensión innovación

VII. Referencias

VII. Referencias Bibliográficas

- Alvarado, J. (2012). *Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Alexis González-Burboa (2013). *Clima Organizacional en una Dirección de Administración de Salud Municipal*. Dirección de Administración de Salud Municipalidad de Concepción. Chile.
- Anónimo. (2014). *Reprocidad*. Guatemala.
- Arana, W. (2013). *El contrato psicológico*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/63/contpsi.htm>.
- Ayllon, O. (2012). *En su tesis de maestría denominada: "El clima organizacional en una Institución Pública de la UGEL 01- San Juan de Miraflores"*. De la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bermúdez-Apont, J. (2015). *El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes*. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(3), 1-12. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol17no3/contenido-bermudezetel.html>
- Brunet, L. (2013). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas S.A.
- Bustos, C. (2012). Paulina y otros."Clima Organizacional" Gestipolis. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com>
- Castillo, T. (2013). *Conceptos de valores: responsabilidad*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/64384143/CONCEPTOS-de-valores-respeto-responsabilidad-honestidad-compromiso-perseverancia-honradez-tolerancia-conciencia-civica-conciencia-democratica-trab#scribd>

- Chiavenato, I. (2012). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: International Thompson.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P. & Nuñez, A. (2012). "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones Públicas de desarrollo, adaptación y validación de instrumentos)". *Revista Universum*. Vol. 2. Pp.66-85.
- Chiavenato, E. (2013). Idalberto. "Comportamiento Organizacional. La inámica del éxito en las organizaciones". Thompson Editores. 1era Edición. México.
- Cutipa (2014). *Clima y compromiso organizacional de los trabajadores en la Universidad Peruana Unión*. Juliaca-Perú.
- Díaz, B. (2014). *Compromiso Organizacional*. España
- Gomes, I. (2017). Escala de clima organizacional para organizaciones de salud: desarrollo y estructura factorial en la Universidad Autónoma del Estado de México.
- González, P. (2016). *Trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas, en el área específica del talento humano*; Especialización en Gerencia del Palmira; Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2013). *Metodología de la Investigación*. Perú: Limusa.
- Hesse, (2012), Artículo: *Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia*, Michoacán, México.
- Ita, M. (2014). *Productividad*. Italia.
- Isba (2014). *Clima organizacional y compromiso de los trabajadores*

Koys, D. & Decotiis, T. (2014). *Inductive Measures of Psychological Climate*. Human Relations.

Mazariegos, (2012). La Unión de Comunidades Indígenas de la Región del Istmo (UCIRI), Oaxaca: El proceso de certificación en la producción de café. Tesis de 'Doctorado. Universidad Autónoma Metropolitana a. México. 283 páginas.

Lepeley, M. (2014). *Gestión y Calidad en Educación*. Chile: Mc Graw Hill S.A

López (2012). *Autoestima y relación con el sentido de pertenencia en un grupo de operativos de una empresa de manufactura de envase de vidrio*. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/tesis/2012/05/43/Lopez-Luis.pdf>

López, E. (2015). *El clima organizacional: En toda organización debe lograrse la satisfacción de las expectativas mutuas, tanto del individuo como de la organización*.

Manosalvas, E. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. Revista scielo AD-minister N°. 26, enero-junio, pp. 5 - 15. ISSN 1692-0279 el SSN 2256-4322 Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>

María, V. (2012). *La participación*. Colombia: Hemusa.

Martín, M. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Vol. 19 N. 001. Chile.

Marx, K. (2012). *Eficiencia Laboral*. México: Limusa.

McGraw-Hill. (2012). *Concepto de valores: la participación*. Recuperado de <http://www.mailxmail.com/curso-trabajo-empresa-recursos-humanos/participacion-trabajo-modelo-recursos-humanos>

Orozco, D. (2014). *Definición de responsabilidad*. Recuperado de <http://conceptodefinicion.de/responsabilidad/>

- Pelaes, O. (2016). *“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos”*. Tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias Administrativas). Facultad de ciencias administrativas, Universidad Mayor de San Marcos –Escuela de Posgrado. Lima, Perú.
- Pereyra. (2013). *Desempeño Laboral*. España.
- Quevedo, A. (2016). *Estudio de clima organizacional basado en el modelo funcionamiento de organizaciones*. Perú: Octógono.
- Quiroz B. (2013). *Una metodología para diagnóstico de clima organizacional: integrando motivos sociales y cultura brasileña con factores del ambiente de trabajo del Poder Judicial de la Universidad Federal Rural de Río de Janeiro*.
- Ramos, C. (2012). *Clima Organizacional y convivencia Escolar en las IES*. Perú.
- Robbins S. (2012). *Comportamiento organizacional*. (8va ed.). México: Prentice Hall
- Rodríguez, D. (2013). *Gestión organizacional: elementos para su estudio Santiago instituto de sociología de la pontificia universidad católica de Chile*.
- Rodríguez, D. (2012). *Diagnostico Organizacional*. (3a ed.). España: Alfaomega Grupo Editor S.A.
- Salgado, J. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. México: Psicohtema
- Sandoval, M. (2015). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. Recuperado de http://www.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/_Ensayo_Dimensiones.pdf

Stringer, R. (2012). Leadership and Organizational Climate. New Jersey: Prentice-Hall.

Torres, A. (2014), en su artículo” Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014.

Velásquez, R. (2015). *“Clima Organizacional a Nivel Universitario”*. Editorial Prentice Hall. México.

Zegarra, E. Martínez, A. (2017), Directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y N°3 Trujillo.

Anexos

ANEXO N° 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo	Problema	Objetivos	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Comparación de clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017	¿Existe diferencia significativa en la percepción de los trabajadores acerca del Clima Organizacional de la Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y N°3 de Trujillo, año 2017?	Objetivo general Determinar la percepción de los trabajadores acerca del clima organizacional en las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017.	Clima Organizacional	El clima organizacional, Sandoval (2015). "El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y (p. 2).	Chiang, M. (2012), para medir la variable clima organizacional aplica un instrumento a los trabajadores en el cual utiliza el cuestionario adaptado. (p.10)	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> - Libertad - Independencia - Conocimiento
						Cohesión	<ul style="list-style-type: none"> - Relación interpersonal - Interés personal - Cooperación en grupo - Afinidad
						Confianza	<ul style="list-style-type: none"> - Confidencialidad - Valores - Relación empleado-empleador - Seguridad
						Presión	<ul style="list-style-type: none"> - Posición sobrecargada - Ambiente laboral - Distribución de la carga de trabajo

							- Estrés laboral
						Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidad para crecer profesionalmente - Respaldo - Confianza - Seguridad
						Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivo - Estimulo - Reconocimiento - Modelo a seguir
						Equidad	<ul style="list-style-type: none"> - Imparcialidad - Eficacia - Personal privilegiado
						Innovación	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad - Valoración

Nº	ÍTEMS	Totalmente desacuerdo	En desacuer do	No estoy seguro	De acuerd o	Totalment e de acuerdo
Clima organizacional						
Autonomía						
1	Libertad					
2	Independencia					
3	Conocimiento					
Cohesión						
4	Relación interpersonal					
5	Interés personal					
6	Cooperación en grupo					
7	Afinidad					
Confianza						
8	Confidencialidad					
9	Valores					
10	Relación empleado-empleador					
Presión						
11	Posición sobrecargada					
12	Ambiente laboral					
13	Distribución de la carga de trabajo					
14	Estrés aboral					
Apoyo						
15	Respaldo					
16	Confianza					
17	Seguridad					
Reconocimiento						
18	Incentivo					
19	Estimulo					
20	Reconocimiento					
21	Incentivo					
Equidad						
22	Imparcialidad					
23	Eficacia					
24	Personal privilegiado					
25	Imparcialidad					
Innovación						
26	Flexibilidad					
27	Valoración					
28	Fanatismo					
29	Despido					

ANEXO N° 02
INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

I. Instrucciones

Se le agradecería responder el presente cuestionario de 28 ítems que nos permitirá tener un conocimiento acerca de su percepción de su ambiente de trabajo. Dentro de cada ítem se incorporan cinco alternativas de respuestas. Escriba dentro del recuadro el número de la alternativa que más aproxime a su realidad en donde se considera que la siguiente escala:

Género: Masculino / Femenino

1 = Totalmente desacuerdo	2 = En desacuerdo	3 = No estoy seguro	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo
------------------------------	----------------------	------------------------	----------------	------------------------------

ANEXO N° 03

Ficha Técnica Del Instrumento De Clima Organizacional

Ficha Técnica 1

1. Nombre:

Cuestionario de clima organizacional

2. Autor:

Vásquez Espino, Zully Stefani

3. Objetivo:

Determinar la percepción de los trabajadores acerca del clima organizacional en las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y N° 3 de Trujillo, año 2017.

4. Escalas:

NIVELES	RANGO
Muy bueno	2.1-----2.61
Bueno	1.61-----2
Regular	1.32-----1.6
Malo	1.1-----1.31
Muy malo	0-----1

NIVELES	RANGO
Muy bueno	2.1-----2.61
Bueno	1.61-----2
Regular	1.32-----1.6
Malo	1.1-----1.31
Muy malo	0-----1

9.1. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Siempre = 4

Casi siempre = 3

A veces = 2

Casi nunca = 1

Nunca = 5

ANEXO N°04

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Resultados del Clima Organizacional de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 2 La Esperanza Trujillo año 2017

Confiabilidad de los ítems y dimensiones Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza Trujillo, año 2017.

Autonomía	Alfa de Cronbach
1	,747
2	,763
3	,771
Cohesión	Alfa de Cronbach
4	,771
5	,784
6	,761
7	,766
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,785$ La fiabilidad se considera como ACEPTABLE	
Confianza	Alfa de Cronbach
8	,764
9	,746
10	,499
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,785$ La fiabilidad se considera como ACEPTABLE	
Presión	Alfa de Cronbach
11	,569
12	,512
13	,570
14	,527
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,780$ La fiabilidad se considera como ACEPTABLE	
Apoyo	Alfa de Cronbach
15	,556
16	,574
17	,500
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,578$ La fiabilidad se considera como POBRE	
Reconocimiento	Alfa de Cronbach
18	,619
19	,636
20	,597
21	,555
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,672$ La fiabilidad se considera como DÉBIL	
Equidad	Alfa de Cronbach
22	,660
23	,641
24	,623
25	,729
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,780$ La fiabilidad se considera como ACEPTABLE	
Innovación	Alfa de Cronbach
26	,573
27	,733
28	,609
29	,761

ANEXO 05

CONFIABILIDAD DE LOS ÍTEMS Y DIMENSIONES UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 3 DE TRUJILLO, AÑO 2017.

Autonomía	Alfa de Cronbach
1	,681
2	,672
3	,714
Cohesión	Alfa de Cronbach
4	,679
5	,704
6	,689
7	,755
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,785$ La fiabilidad se considera como ACEPTABLE	
Confianza	Alfa de Cronbach
8	,708
9	,693
10	,733
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,785$ La fiabilidad se considera como ACEPTABLE	
Presión	Alfa de Cronbach
11	,834
12	,834
13	,809
14	,797
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,780$ La fiabilidad se considera como ACEPTABLE	
Apoyo	Alfa de Cronbach
15	,798
16	,784
17	,778
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,578$ La fiabilidad se considera como POBRE	
Reconocimiento	Alfa de Cronbach
18	,795
19	,816
20	,789
21	,777
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,672$ La fiabilidad se considera como DÉBIL	
Equidad	
22	,782
23	,775
24	,799
25	,764
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,780$ La fiabilidad se considera como ACEPTABLE	
Innovación	Alfa de Cronbach
26	,783
27	,865
28	,894
29	,867

CONSTANCIA DE RECOLECCION DE DATOS

EL QUE SUSCRIBE:

ADMINISTRADORA DE LA UGEL N° 02 LA ESPERANZA

HACE CONSTAR:

Que: la Srta. Zully Vásquez Espino identificada con DNI N° 72664091, estudiante del X ciclo de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, ha recolectado datos correspondientes al desarrollo de su trabajo de Investigación "El Clima Organización de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y en la Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017". Ubicado en avenida Condorcanqui N°2066-2072- La Esperanza.

Se expide el presente documento, a petición de la interesada.

Trujillo, 30 de octubre del 2017.



REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN

Lic. Erika María Zegarra Pereda
JEFA DE ADMINISTRACIÓN
UGEL 02 - LA ESPERANZA

CONSTANCIA DE RECOLECCION DE DATOS

EL QUE SUSCRIBE:

ADMINISTRADOR DE LA UGEL N° 03 DE TRUJILLO

HACE CONSTAR:

Que: la Srta. Zully Vásquez Espino identificada con DNI N° 72664091, estudiante del X ciclo de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, ha recolectado datos correspondientes al desarrollo de su trabajo de Investigación "El Clima Organización de los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local N° 2 La Esperanza y en la Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo, año 2017". Ubicado en pasaje San Luis 110, Trujillo 13008

Se expide el presente documento, a petición de la interesada.

Trujillo, 30 de octubre del 2017.



ANEXO N° 06
BASE DE DATOS

Dimensiones Encuestados		UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA N° 2 LA ESPERANZA																																				
		AUTONOMIA				COHESION				CONFIANZA				PRESION				APOYO				ECONOCIMIENTO				EQUIDAD				INNOVACIÓN				Σ				
		1	2	3	Σ	9	#	#	#	Σ	#	#	#	Σ	#	#	#	Σ	#	#	#	Σ	#	#	#	Σ	48	#	51	#	Σ	#	#		#	Σ		
1	2	3	3	2.67	3	2	3	2	2.50	1	2	2	1.67	2	1	2	2	1.75	1	2	3	2.00	2	3	2	3	2.50	3	2	3	2	2.50	3	2	3	2	2.50	2.26
2	1	1	1	1.00	3	3	3	1	2.50	2	2	2	2.00	2	2	1	1	1.50	3	1	3	2.33	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00	2.29
3	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	2	3	3	2.67	2	1	1	1	1.25	3	3	3	3.00	2	1	1	1	1.25	1	3	1	3	2.00	1	3	1	3	2.00	2.02
4	3	1	2	2.00	2	2	2	2	2.00	2	3	3	2.67	2	1	1	1	1.25	3	3	3	3.00	2	1	1	1	1.25	1	3	1	3	2.00	1	3	1	3	2.00	2.02
5	2	1	2	1.67	3	3	3	2	2.75	1	2	2	1.67	1	3	1	1	1.50	2	2	2	2.00	3	2	1	1	1.75	1	2	3	1	1.75	1	2	3	1	1.75	1.85
6	1	2	1	1.33	3	2	2	2	2.25	3	3	3	3.00	2	2	2	1	1.75	2	1	2	1.67	2	2	1	1	1.50	1	2	2	1	1.50	1	2	2	1	1.50	1.81
7	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	2	2	2	2.00	1	1	1	1	1.00	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	2	2	1	2	1.75	2	2	1	2	1.75	1.81
8	2	3	3	2.67	1	1	1	1	1.00	2	2	2	2.00	1	1	1	1	1.00	2	2	3	2.33	3	2	2	2	2.25	1	1	3	3	2.00	1	1	3	3	2.00	1.91
9	2	2	2	2.00	3	2	3	3	2.75	1	2	2	1.67	3	2	2	1	2.00	2	1	1	1.33	1	1	1	1	1.00	1	2	1	2	1.50	1	2	1	2	1.50	1.72
10	1	2	1	1.33	2	2	2	1	1.75	1	2	2	1.67	1	3	1	1	1.50	2	2	2	2.00	3	2	1	1	1.75	1	2	3	1	1.75	1	2	3	1	1.75	1.69
11	1	2	1	1.33	1	1	3	1	1.50	3	3	1	2.33	3	3	1	1	2.00	3	3	1	2.33	1	1	1	1	1.00	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00	2.06
12	2	1	1	1.33	1	2	2	1	1.50	2	2	1	1.67	3	2	2	1	2.00	2	2	2	2.00	1	1	2	1	1.25	2	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	1.72
13	2	1	1	1.33	2	1	1	1	1.25	3	3	3	3.00	2	2	2	1	1.75	2	1	2	1.67	2	2	1	1	1.50	1	2	2	1	1.50	1	2	2	1	1.50	1.69
14	1	2	1	1.33	1	1	3	1	1.50	2	2	2	2.00	1	1	1	1	1.00	2	2	3	2.33	3	2	2	2	2.25	1	1	3	3	2.00	1	1	3	3	2.00	1.80
15	1	1	1	1.00	2	2	2	2	2.00	1	2	1	1.33	1	2	2	2	1.75	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	1.76
16	1	1	1	1.00	2	2	2	2	2.00	1	2	1	1.33	1	2	2	2	1.75	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	1.76
17	1	1	1	1.00	1	1	3	1	1.50	3	3	1	2.33	3	3	1	1	2.00	3	3	1	2.33	1	1	1	1	1.00	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00	2.02
18	1	1	1	1.00	2	2	2	1	1.75	1	2	2	1.67	1	3	1	1	1.50	2	2	2	2.00	3	2	1	1	1.75	1	2	3	1	1.75	1	2	3	1	1.75	1.65
19	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	2	2	1	1.67	3	2	2	1	2.00	2	2	2	2.00	1	1	2	1	1.25	2	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	1.65
20	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	2	2	2	2.00	1	1	1	1	1.00	2	2	3	2.33	3	2	2	2	2.25	1	1	3	3	2.00	1	1	3	3	2.00	1.70
21	1	1	1	1.00	1	2	2	1	1.50	3	3	2	2.67	1	1	1	1	1.00	3	1	2	2.00	2	2	1	2	1.75	1	3	2	2	2.00	1	3	2	2	2.00	1.74
22	1	1	1	1.00	1	1	2	1	1.25	2	3	3	2.67	2	1	1	1	1.25	3	3	3	3.00	2	1	1	1	1.25	1	3	1	3	2.00	1	3	1	3	2.00	1.80
23	1	2	1	1.33	2	2	2	1	1.75	2	2	1	1.67	1	1	2	1	1.25	2	1	3	2.00	1	1	1	1	1.00	1	3	2	1	1.75	1	3	2	1	1.75	1.56
24	1	1	1	1.00	2	2	2	2	2.00	2	2	2	2.00	1	1	1	1	1.00	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	2	2	1	2	1.75	2	2	1	2	1.75	1.69
25	1	1	1	1.00	1	1	3	1	1.50	2	2	2	2.00	1	1	1	1	1.00	2	2	3	2.33	3	2	2	2	2.25	1	1	3	3	2.00	1	1	3	3	2.00	1.76
26	2	2	2	2.00	3	3	3	1	2.50	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	1	1	3	1.67	1	1	1	1	1.00	1	3	1	2	1.75	1	3	1	2	1.75	1.61
27	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	2	2	1	1.67	3	2	2	1	2.00	2	2	2	2.00	1	1	2	1	1.25	2	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	1.65
28	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	2	2	2	2.00	1	1	1	1	1.00	2	2	3	2.33	3	2	2	2	2.25	1	1	3	3	2.00	1	1	3	3	2.00	1.70
29	1	1	1	1.00	1	1	2	1	1.25	3	3	1	2.33	3	3	1	1	2.00	3	3	1	2.33	1	1	1	1	1.00	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00	1.99
30	1	1	2	1.33	1	1	2	1	1.25	2	2	2	2.00	1	1	1	1	1.00	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	2	2	1	2	1.75	2	2	1	2	1.75	1.64

31	1	1	1	1.00	3	3	3	3.00	1	1	3	1.67	2	3	2	1	2.00	2	1	1	1.33	1	1	1	1.00	1	2	2	2	1.75	1	2	2	2	1.75	1.69	
32	1	1	1	1.00	2	2	2	1.75	2	2	1	1.67	1	1	2	1	1.25	2	1	3	2.00	1	1	1	1.00	1	3	2	1	1.75	1	3	2	1	1.75	1.52	
33	2	3	3	2.67	3	2	3	2.50	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	2	1	1	1.33	1	1	1	1.00	2	2	1	1	1.50	2	2	1	1	1.50	1.56	
34	1	1	2	1.33	1	1	1	2.125	2	2	1	1.67	1	1	1	1	1.00	1	1	2	1.33	2	2	1	1.50	1	3	2	2	2.00	1	3	2	2	2.00	1.51	
35	1	1	1	1.00	3	3	3	1.250	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	1	1	3	1.67	1	1	1	1.00	1	3	1	2	1.75	1	3	1	2	1.75	1.49	
36	3	1	2	2.00	3	3	3	2.275	1	1	3	1.67	3	1	1	1	1.50	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	1	2	1	1	1.25	1.55	
37	2	2	2	2.00	3	3	3	1.250	1	1	3	1.67	1	3	1	1	1.50	1	1	3	1.67	1	1	1	1.00	1	1	1	2	1.25	1	1	1	2	1.25	1.60	
38	2	2	2	2.00	3	3	3	3.300	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	2	1	1	1.33	1	1	1	1.00	1	3	1	1	1.50	1	3	1	1	1.50	1.54	
39	2	2	2	2.00	3	2	3	3.275	1	2	1	1.33	1	1	1	1	1.00	1	3	1	1.67	1	1	1	1.00	1	3	1	1	1.50	1	3	1	1	1.50	1.59	
40	1	1	1	1.00	3	3	3	3.300	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	2	1	1	1.33	1	1	1	1.00	1	1	2	1	1.25	1	1	2	1	1.25	1.39	
41	1	1	1	1.00	3	3	3	3.300	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	2	1	1	1.33	1	1	1	1.00	1	1	2	1	1.25	1	1	2	1	1.25	1.39	
42	1	1	1	1.00	1	1	2	2.150	1	1	2	1.33	1	2	1	1	1.25	2	1	1	1.33	1	1	1	2.125	1	2	1	2	1.50	1	2	1	2	1.50	1.33	
43	1	1	1	1.00	2	2	2	1.175	1	1	1	1.00	2	1	1	1	1.25	1	1	3	1.67	1	1	1	1.00	1	1	3	3	2.00	1	1	3	3	2.00	1.46	
44	1	1	1	1.00	3	2	3	2.250	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	2	1	1	1.33	1	1	1	1.00	2	2	1	1	1.50	2	2	1	1	1.50	1.35	
45	1	1	1	1.00	3	3	3	1.250	1	1	3	1.67	1	3	1	1	1.50	1	1	3	1.67	1	1	1	1.00	1	1	1	2	1.25	1	1	1	2	1.25	1.48	
46	1	1	1	1.00	1	1	2	2.150	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	1	1	3	1.67	1	1	1	1.00	1	3	1	2	1.75	1	3	1	2	1.75	1.36	
47	1	1	1	1.00	2	2	2	1.175	1	1	1	1.00	2	1	1	1	1.25	1	2	1	1.33	1	1	1	1.00	1	1	3	3	2.00	1	1	3	3	2.00	1.42	
48	2	1	1	1.33	2	1	1	1.125	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	2	1.33	1	1	1	1.00	1	1	2	1	1.25	1	1	2	1	1.25	1.18	
49	1	1	1	1.00	3	2	2	2.225	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	3	3	3	2.50	1	3	3	3	2.50	1.53	
50	2	1	1	1.33	1	2	1	1.125	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	2	2	1	1	1.50	1	1	1	2	1.25	1	1	1	2	1.25	1.20
51	2	1	1	1.33	2	2	2	1.175	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	3	3	3	2.50	1	3	3	3	2.50	1.51	
52	1	1	1	1.00	3	3	3	3.300	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	2	1	1	1.33	1	1	1	1.00	1	3	1	1	1.50	1	3	1	1	1.50	1.42	
53	2	1	1	1.33	1	1	2	1.125	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	2	2	1	1	1.50	1	1	1	2	1.25	1	1	1	2	1.25	1.20
54	1	2	1	1.33	1	1	3	1.150	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	2	1	1.33	1	1	1	1.00	1	1	3	3	2.00	1	1	3	3	2.00	1.40	
55	1	1	1	1.00	2	2	2	1.175	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	3	3	3	2.50	1	3	3	3	2.50	1.47	
56	2	2	2	2.00	3	3	3	1.250	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	2	2	1	1	1.50	2	2	1	1	1.50	1.44	
57	1	1	1	1.00	1	1	1	1.100	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	3	1.67	1	1	1	1.00	1	1	2	1	1.25	1	1	2	1	1.25	1.15	
58	1	1	1	1.00	2	1	1	1.125	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	2	1.33	1	1	1	1.00	1	1	2	1	1.25	1	1	2	1	1.25	1.14	
59	1	1	1	1.00	1	2	1	1.125	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	2	2	1	1	1.50	1	1	1	2	1.25	1	1	1	2	1.25	1.16
60	1	1	1	1.00	1	1	1	1.100	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	2	1	1	1.33	1	1	1	1.00	1	1	2	1	1.25	1	1	2	1	1.25	1.14	
61	2	1	1	1.33	1	1	3	1.150	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	2	1	1.33	1	1	1	1.00	1	1	3	3	2.00	1	1	3	3	2.00	1.40	
62	2	1	1	1.33	3	3	3	1.250	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	2	2	1	1	1.50	2	2	1	1	1.50	1.35	
63	1	1	1	1.00	1	1	1	1.100	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	2	1	1	1	1.25	1	1	1	2	1.25	1	1	1	2	1.25	1.09
64	1	1	1	1.00	1	1	1	1.100	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	2	1	1	1.33	1	1	1	1.00	2	2	1	1	1.50	2	2	1	1	1.50	1.17	
65	2	1	1	1.33	2	1	1	1.125	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	2	2	1	1	1.50	2	2	1	1	1.50	1.20	
66	1	1	1	1.00	1	1	1	1.100	1	1	3	1.67	3	1	1	1	1.50	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	1	2	1	1	1.25	1.21	
67	1	1	1	1.00	1	1	2	1.125	1	3	1	1.67	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	1	2	1	1	1.25	1.18	
68	1	1	1	1.00	1	1	1	1.100	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	2	1	1	1.33	1	1	1	1.00	1	3	1	1	1.50	1	3	1	1	1.50	1.17	
69	1	1	1	1.00	2	1	1	1.125	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	2	2	1	1	1.50	2	2	1	1	1.50	1.16	
70	1	1	1	1.00	1	1	1	1.100	1	2	1	1.33	1	1	1	1	1.00	1	3	1	1.67	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1.13	
Promedio General Total				1.30	1.79				1.52				1.28				1.66				1.33				1.76				1.76				1.55				

NIVELES	RANGO
Muy bueno	2.1-----2.61
Bueno	1.61-----2
Regular	1.32-----1.6
Malo	1.1-----1.31
Muy malo	0-----1

Dimensiones Encuestados Items	UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA N° 3 TRUJILLO																																					
	AUTONOMIA				COHESION				CONFIANZA				PRESION				APOYO				RECONOCIMIENTO				EQUIDAD					INNOVACIÓN					Σ			
	1	2	3	Σ	4	5	6	7	Σ	8	9	#	Σ	#	#	#	Σ	#	#	#	Σ	#	#	#	Σ	22	23	24	25	Σ	#	#	#	#		Σ		
1	2	3	3	2.67	3	2	3	2	2.50	1	2	2	1.67	2	1	2	2	1.75	1	2	3	2.00	2	3	2	3	2.50	3	2	3	2	2.50	3	2	3	2	2.50	2.23
2	1	1	1	1.00	3	3	3	1	2.50	2	2	2	2.00	2	2	1	1	1.50	3	1	3	2.33	3	3	3	3	2.05	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00	2.25
3	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	2	3	3	2.67	2	1	1	1	1.25	3	3	3	3.00	2	1	1	1	2.03	1	3	1	3	2.00	1	3	1	3	2.00	2.13
4	3	1	2	2.00	2	2	2	2	2.00	2	3	3	2.67	2	1	1	1	1.25	3	3	3	3.00	2	1	1	1	2.07	1	3	1	3	2.00	1	3	1	3	2.00	2.13
5	2	1	2	1.67	3	3	3	2	2.75	1	2	2	1.67	1	3	1	1	1.50	2	2	2	2.00	3	2	1	1	2.02	1	2	3	1	1.75	1	2	3	1	1.75	1.90
6	1	2	1	2.00	3	2	2	2	2.00	3	3	3	2.00	2	2	2	1	1.00	2	1	2	2.00	2	2	1	1	2.00	1	2	2	1	1.75	1	2	2	1	1.75	1.80
7	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	2	2	2	2.00	1	1	1	1	1.00	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	2	2	1	2	1.75	2	2	1	2	1.75	1.80
8	2	3	3	2.67	1	1	1	1	1.00	2	2	2	2.00	1	1	1	1	1.00	2	2	3	2.33	3	2	2	2	2.04	1	1	3	3	2.00	1	1	3	3	2.00	1.83
9	2	2	2	2.00	3	2	3	3	2.75	1	2	2	1.67	3	2	2	1	2.00	2	1	1	1.33	1	1	1	1	2.10	1	2	1	2	1.50	1	2	1	2	1.50	1.85
10	1	2	1	1.33	2	2	2	1	1.75	1	2	2	1.67	1	3	1	1	1.50	2	2	2	2.00	3	2	1	1	1.97	1	2	3	1	1.75	1	2	3	1	1.75	1.74
11	1	2	1	1.33	1	1	3	1	1.50	3	3	1	2.33	3	3	1	1	2.00	3	3	1	2.33	1	1	1	1	2.09	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00	2.26
12	2	1	1	1.33	1	2	2	1	1.50	2	2	1	1.67	3	2	2	1	2.00	2	2	2	2.00	1	1	2	1	2.02	2	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	1.85
13	2	1	1	1.33	2	1	1	1	1.25	3	3	3	3.00	2	2	2	1	1.75	2	1	2	1.67	2	2	1	1	2.15	1	2	2	1	1.50	1	2	2	1	1.50	1.80
14	1	2	1	1.33	1	1	3	1	1.50	2	2	2	2.00	1	1	1	1	1.00	2	2	3	2.33	3	2	2	2	2.15	1	1	3	3	2.00	1	1	3	3	2.00	1.82
15	1	1	1	1.00	2	2	2	2	2.00	1	2	1	1.33	1	2	2	2	1.75	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.19	2	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	1.84
16	1	1	1	1.00	2	2	2	2	1.00	1	2	1	2.00	1	2	2	2	1.00	2	2	2	2.33	2	2	2	2	2.12	2	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	1.73
17	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	2	2	2	2.00	1	1	1	1	1.00	2	2	3	2.33	3	2	2	2	2.12	1	1	3	3	2.00	1	1	3	3	2.00	1.73
18	1	1	1	1.00	1	2	2	1	1.50	3	3	2	2.67	1	1	1	1	1.00	3	1	2	2.00	2	2	1	2	2.23	1	3	2	2	2.00	1	3	2	2	2.00	1.85
19	1	1	1	1.00	1	1	2	1	1.25	2	3	3	2.67	2	1	1	1	1.25	3	3	3	3.00	2	1	1	1	2.34	1	3	1	3	2.00	1	3	1	3	2.00	2.00
20	1	2	1	1.33	2	2	2	1	1.75	2	2	1	1.67	1	1	2	1	1.25	2	1	3	2.00	1	1	1	1	2.19	1	3	2	1	1.75	1	3	2	1	1.75	1.74
21	1	1	1	1.00	2	2	2	2	2.00	2	2	2	2.00	1	1	1	1	1.00	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.37	2	2	1	2	1.75	2	2	1	2	1.75	1.78
22	1	1	1	1.00	1	1	3	1	1.50	2	2	2	2.00	1	1	1	1	1.00	2	2	3	2.33	3	2	2	2	2.40	1	1	3	3	2.00	1	1	3	3	2.00	1.83
23	2	2	2	2.00	3	3	3	1	2.50	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	1	1	3	1.67	1	1	1	1	2.39	1	3	1	2	1.75	1	3	1	2	1.75	1.77
24	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	2	2	1	1.67	3	2	2	1	2.00	2	2	2	2.00	1	1	2	1	2.37	2	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00	1.84
25	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	2	2	2	2.00	1	1	1	1	1.00	2	2	3	2.33	3	2	2	2	2.42	1	1	3	3	2.00	1	1	3	3	2.00	1.77

26	1	1	1	2.67	1	1	2	1	2.50	3	3	1	1.00	3	3	1	1	1.00	3	3	1	1.33	1	1	1	1	2.54	3	3	3	3	1.50	3	3	3	3	1.50	1.69		
27	2	3	3	2.67	3	2	3	2	2.50	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	2	1	1	1.33	1	1	1	1	2.54	2	2	1	1	1.50	2	2	1	1	1.50	1.69		
28	1	1	2	1.33	1	1	1	2	1.25	2	2	1	1.67	1	1	1	1	1.00	1	1	2	1.33	2	2	1	1	2.32	1	3	2	2	2.00	1	3	2	2	2.00	1.63		
29	1	1	1	1.00	3	3	3	1	2.50	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	1	1	3	1.67	1	1	1	1	2.46	1	3	1	2	1.75	1	3	1	2	1.75	1.72		
30	3	1	2	2.00	3	3	3	2	2.75	1	1	3	1.67	3	1	1	1	1.50	1	1	1	1.00	1	1	1	1	2.74	1	2	1	1	1.25	1	2	1	1	1.25	1.75		
31	2	2	2	2.00	3	3	3	1	2.50	1	1	3	1.67	1	3	1	1	1.50	1	1	3	1.67	1	1	1	1	2.83	1	1	1	2	1.25	1	1	1	2	1.25	1.82		
32	2	2	2	2.00	3	3	3	3	3.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	2	1	1	1.33	1	1	1	1	2.72	1	3	1	1	1.50	1	3	1	1	1.50	1.74		
33	2	2	2	2.00	3	2	3	3	2.75	1	2	1	1.33	1	1	1	1	1.00	1	3	1	1.67	1	1	1	1	2.81	1	3	1	1	1.50	1	3	1	1	1.50	1.81		
34	1	1	1	1.00	3	3	3	3	3.00	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	2	1	1	1.33	1	1	1	1	2.69	1	1	2	1	1.25	1	1	2	1	1.25	1.64		
35	1	1	1	1.00	3	3	3	3	3.00	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.25	2	1	1	1.33	1	1	1	1	2.73	1	1	2	1	1.25	1	1	2	1	1.25	1.64		
36	1	1	1	1.00	1	1	2	2	2.25	1	1	2	1.00	1	2	1	1	1.00	2	1	1	1.00	1	1	1	2	2.56	1	2	1	2	2.50	1	2	1	2	2.50	1.78		
37	1	1	1	1.00	3	2	2	2	2.25	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1	2.56	1	3	3	3	2.50	1	3	3	3	2.50	1.78		
38	2	1	1	1.33	1	2	1	1	1.25	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	2	2	1	1	2.54	1	1	1	2	1.25	1	1	1	2	1.25	1.33		
39	2	1	1	1.33	2	2	2	1	1.75	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1	2.60	1	3	3	3	2.50	1	3	3	3	2.50	1.73		
40	1	1	1	1.00	3	3	3	3	3.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	2	1	1	1.33	1	1	1	1	2.86	1	3	1	1	1.50	1	3	1	1	1.50	1.69		
41	2	1	1	1.33	1	1	2	1	1.25	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	2	2	1	1	2.65	1	1	1	2	1.25	1	1	1	2	1.25	1.34		
42	1	2	1	1.33	1	1	3	1	1.50	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	2	1	1.33	1	1	1	1	2.71	1	1	3	3	2.00	1	1	3	3	2.00	1.63		
43	1	1	1	1.00	2	2	2	1	1.75	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1	2.69	1	3	3	3	2.50	1	3	3	3	2.50	1.73		
44	2	2	2	2.00	3	3	3	1	2.50	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1	3.02	2	2	1	1	1.50	2	2	1	1	1.50	1.67		
45	1	1	1	1.00	2	1	1	1	1.25	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	2	1.33	1	1	1	1	2.73	1	1	2	1	1.25	1	1	2	1	1.25	1.37		
46	1	1	1	1.00	1	2	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	2	2	1	1	2.74	1	1	1	2	1.25	1	1	1	2	1.25	1.30		
47	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	2	1	1	1	2.74	1	1	1	2	1.25	1	1	1	2	1.25	1.30		
48	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	2	1	1	1.33	1	1	1	1	2.79	2	2	1	1	1.50	2	2	1	1	1.50	1.42		
49	2	1	1	1.33	2	1	1	1	1.25	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1	2.87	2	2	1	1	1.50	2	2	1	1	1.50	1.44		
50	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00	1	1	3	1.67	3	1	1	1	1.50	1	1	1	1.00	1	1	1	1	3.01	1	2	1	1	1.25	1	2	1	1	1.25	1.49		
Promedio General Total				1.45					1.87					1.56					1.23					1.69					2.44					1.80					1.80	1.75

NIVELES	RANGO
Muy bueno	2.1-----2.61
Bueno	1.61-----2
Regular	1.32-----1.6
Malo	1.1-----1.31
Muy malo	0-----1

ANEXO N° 07
ENTREVISTA

ENTREVISTA UGEL N° 2

En la entrevista efectuada a al director Zegarra Pereda, Erika María, en la Unidad de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza.

Zully : Buenos días tardes señora administradora Erika María Zegarra Pereda

Erika : Buenas días señorita Zully

Zully : El motivo de mi visita a la Unidad de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza. Es porque deseo realizar una investigación para mi trabajo de tesis en la universidad Cesar Vallejo, a cerca del clima organizacional en dicha institución, y quisiera saber si cuento con su permiso y aprobación para realizar la investigación en su institución que Ud. dirige.

Erika : Para nosotros como Unidad de Gestión Educativa Local una sería muy importante contar con un trabajo de investigación de clima organizacional por personas que conocen el mundo de Gestión Educativa organizacional y sobre todo nos ayuden a tener posibles soluciones para algún tipo de problema de organización laboral que se presenta en la Unidad de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza, y si cuenta con el permiso para realizar su investigación requerida.

Zully : Retribuir su confianza y permiso para poder realizar la mencionada investigación. Entonces comenzamos

Erika : De acuerdo que es lo que necesita para su investigación.

Zully : Señor Ivan necesito comprender, ahora cuáles son los problemas que viene afrontando frecuente mente dicha Gestión Educativa Local.

Erika : Bueno, los problema que nosotros examinamos que se presenta en la Unidad Gestión Educativa Local es que por ejemplo, presencia de un clima organizacional desfavorable lo que implica el estropicio de las relaciones humanas a través del personal directivo, docente y administrativo, lo que repercute en el proceso de organización, dirección.

Zully : Ah ya y otros problema que haya detectado.

Erika : Tenemos los siguientes problemas

1. Sí, existe un mal clima organizacional en el personal, bajo nivel de efectividad en las actividades laborales, ausencia de trabajo en equipo y sinergia, comunicación insuficiente, pérdida de tiempo laboral, bajo nivel de conocimiento de responsabilidades, bajo cumplimiento de metas y objetivos organizacionales, toma de decisiones inadecuadas, inadecuada estructura organizacional y para nosotros esta situación se convierte en un problema.
2. Se puede también observar y analizar la realidad problemática, donde dentro de sus objetivos estratégicos, se evidencia una gran preocupación por tratar de minimizar sus debilidades organizacionales, tales como:
3. Insatisfacción laboral, Falta de afectividad de sus servidores.
4. ¿Con respecto al clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza, en qué nivel considera que se encuentra este problema? Teniendo la siguientes alternativas: 1. Nivel muy alto 2. Nivel bajo 3. Nivel regular 4. nivel bajo y ¿por qué?

La falta de orientación para el cumplimiento de la misión institucional: El Servicio a la Comunidad.

5. ¿Qué factores cree usted que son los causantes de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza?

La mayoría de trabajadores ingresan por intereses políticos

6. ¿Si usted realizara una evaluación a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza en qué nivel de percepción de clima organizacional lo calificaría? Teniendo los siguientes criterios: a). Nivel de alto, b) Nivel de regular, c). Nivel de bajo. ¿por qué?

Para realizar evaluaciones es necesario asumir responsabilidades y posiciones respecto a la labor que desempeña el personal administrativo tanto en el cumplimiento de metas de trabajo y sus obligaciones no solo deben enfocarse al manual de organización y funciones sino al logro de metas que se encuentran establecidas como institución. No existe un mecanismo de medición y análisis del clima interno que permita promover mejores políticas de mejoramiento de la calidad y gestión de recursos humanos

Concluyendo el presente estudio es importante lograr promover y mantener un clima organizacional favorable; así, para implementar este clima, es necesario elaborar estudios adecuados para en primer lugar analizar la situación actual del clima organizacional; y a partir de este estudio elaborar programas y proyectos de mejora del clima organizacional.

ENTREVISTA UGEL N° 3

En la entrevista efectuada a al Administrador Mg Aldo Ivan Martinez Ruiz en la Unidad de Gestión Educativa Local N°3 Trujillo.

Zully : Buenos días tardes señor Ivan Iparraguirre.

Ivan : Buenas días señorita Zully

Zully : El motivo de mi visita a la Unidad de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza. Es porque deseo realizar una investigación para mi trabajo de tesis en la universidad Cesar Vallejo, a cerca del clima organizacional en dicha institución, y quisiera saber si cuento con su permiso y aprobación para realizar la investigación en su institución que Ud. dirige.

Ivan : Para nosotros como Unidad de Gestión Educativa Local una sería muy importante contar con un trabajo de investigación de clima organizacional por personas que conocen el mundo de Gestión Educativa organizacional y sobre todo nos ayuden a tener posibles soluciones para algún tipo de problema de organización laboral que se presenta en la Unidad de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza, y si cuenta con el permiso para realizar su investigación requerida.

Zully : Agradezco su confianza y permiso para poder realizar dicha investigación.

Entonces comenzamos.

Ivan : De acuerdo que es lo que necesita para su investigación.

Zully : Señor Ivan necesito saber, actualmente cuáles son los problemas que viene afrontando frecuente mente dicha Gestión Educativa Local.

Ivan : Bueno, los problemas que nosotros consideramos que se presenta en la Gestión Educativa Local es:

1. ¿Existe un clima organizacional desfavorable lo que conlleva el rompimiento de las relaciones humanas entre el personal directivo, docente y administrativo, lo que repercute en el proceso de organización, dirección?

2. ¿Teniendo en cuenta la pregunta anterior, que factores piensa usted que son los causantes de diferentes niveles de clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza?

El personal administrativo que labora, se ve afectado por diversos factores que inciden en el clima organizacional de estos, en algunos casos son diferentes estilos de liderazgo de los funcionarios que muchas veces duran tan poco en el cargo, el deficiente empleo de la comunicación, el enfrentamiento entre los valores de la organización y los valores individuales del personal, lo que genera un descontento por parte del personal administrativo lo que repercute en los ambientes de trabajo y desarrollo de climas laborales ambiguos tensos y que finalmente no se determina técnicamente, solo por apreciaciones .

3. ¿Usted cree que todos sus trabajadores poseen alta habilidad para realizar sus actividades laborales? Y ¿Cada uno está ubicado en el área que lo corresponde?

En el sistema de personal existe un sobredimensionamiento del personal administrativo donde su planificación de necesidades de personal está en relación a requerimientos de nuevos directivos o jefes de oficina. El personal no se encuentra ubicado en el puesto adecuado y muchas veces desempeña actividades que no le competen.

4. Existe una falta de capacidad del personal administrativo creando sub culturas organizacionales existiendo enfrentamientos entre personal (administrativo nombrado y administrativo contratado) diferencia entre trabajadores.

Además existen diferentes grados académicos entre trabajadores adoptando costumbres que son muy difíciles de cambiar como por ejemplo: rumores, chismes, falta de respeto, entre otros.

5. ¿Usted realiza capacitaciones para motivar a sus trabajadores? (Si)
(No) ¿Por qué?

La jefatura siempre se utiliza en muchos casos autocrático o liberal generando autoritarismo que se suscita a través de grupos de poder de mayoría lo que hace que logre objetivos de grupo o individuales. No se recurre a la utilización de técnicas de liderazgo que permita integrar los objetivos individuales e institucionales, no se aplica la motivación hacia los trabajadores que permita lograr una mayor productividad.

Las capacitaciones no son programadas no existiendo motivación para la participación de ellos, lo que interesa la obtención de certificados, no existe cambio de actitud ni mejoramiento en la productividad.

6. ¿Y por última pregunta, por parte de los trabajadores sabe Ud. cómo es la atención al público ?

También, cabe mencionar que en la entrevista realizada se manifiesta que La demora en atención al público: Cabe destacar que desconocer los estándares de tiempo para atender y que impide el óptimo funcionamiento de las Unidades de Gestión Educativa Local N°2 La Esperanza y Gestión Educativa Local N° 3 de Trujillo.

Concluyendo el presente estudio está basado en la problemática del clima organizacional que busca que las organizaciones logren un excelente nivel de productividad, propuestos por la organización con las necesidades humanas, metas y objetivos; sin descuidar el recurso humano con éxito de organización.